

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM
PHARMACON INTERNATIONAL Tbk, SURABAYA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Didik Firdaus
NIM : 01212005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2016**

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM
PHARMACON INTERNATIONAL Tbk, SURABAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi*



Disusun Oleh:
Didik Firdaus
01212005

PRO PATRIA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2016**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Didik Firdaus
NIM : 01212005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul :
HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM PHARMA CON
INTERNATIONAL Tbk, SURABAYA.

Adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari
Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka
Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat
kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan
bilamana diperlukan.

Surabaya, 6 Agustus 2016
Pembuat Pernyataan,

Didik Firdaus
01212005

PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM PHARMACON
INTERNATIONAL Tbk, SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH:

DIDIK FIRDAUS

01212005

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

DOSEN PEMBIMBING,

(I Putu Artaya, SE., MM)

TANGGAL, 6 Agustus 2016

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,

(I Gede Arimbawa, SE., MM)

TANGGAL, 6 Agustus 2016

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU, TANGGAL 6 AGUSTUS 2016

Judul Skripsi : **HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM
PHARMACON INTERNATIONAL Tbk, SURABAYA**

Disusun Oleh : Didik Firdaus
NIM : 01212005
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Dihadapan Team Penguji :

1. Ibu Hermien Tridayanti, Rr., Ir., MM
2. Bapak I Putu Artaya, SE., MM
3. Bapak Bayu Airlangga, SE., MM

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai aktivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Didik Firdaus
Nim : 01212005
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (No-exclusive Royalty – Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“HUBUNGAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM PHARMACON INTERNATIONAL Tbk, SURABAYA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya
Pada tanggal : 6 Agustus 2016
Yang menyatakan

Didik Firdaus
01212005

ABSTRAK

HUBUNGAN KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. MILLENNIUM PHARMACON INTERNATIONAL TBK, SURABAYA

Oleh:
Didik Firdaus

Dosen Pembimbing :
I Putu Artaya, SE. MM.

Skripsi ini berjudul Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Millennium Pharmacon International Tbk, Surabaya. Masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT Millennium Pharmacon International Tbk, Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Millennium Pharmacon International Tbk, Surabaya.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian pemasaran dan logistik PT. Millennium Pharmacon International Tbk, Surabaya. Yang dilakukan dengan merumuskan hipotesis untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam pernyataan. Sampel yang digunakan 45 responden, jenis data yang diperlukan (kuantitatif), metode pengambilan data (primer). Teknik pengumpulan data (observasi dan kuesioner). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji korelasi rank spearman.

Pengujian validitas, reliabilitas, dan korelasi rank spearman dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0. dengan menghasilkan tingkat hubungan kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,779 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hubungan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,733 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat juga dan signifikan dengan kinerja karyawan..

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

RELATED COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT WITH THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. MILLENNIUM PHARMACON INTERNATIONAL TBK, SURABAYA

By:

Didik Firdaus

Supervisor :

I Putu Artaya, SE. MM.

This thesis entitled 'Compensation and Working Environment Relationship with Employee Performance PT. Millennium Pharmacon International Tbk, Surabaya. The problem in this study is whether there is a significant relationship between compensation and work environment with employees performance in PT Millennium Pharmacon International Tbk, Surabaya. The purpose of this study was to determine the relationship of the compensation and work environment with employees performance in PT. Millennium Pharmacon International Tbk, Surabaya.

Research was conducted on employees of marketing and logistics PT. Millennium Pharmacon International Tbk, Surabaya. That is done by formulating a hypothesis to address the problems outlined in the statement. The sample used 45 respondents, the type of data needed (quantitative), data collection methods (primer). Data collection techniques (observation and questionnaires). The sampling method using census techniques. Test research instrument using validity, reliability test and Spearman rank correlation test.

Testing the validity, reliability, and Spearman rank correlation performed using SPSS 18.0. to produce the level of compensation relationship (X1) with employee performance (Y) of 0.779 with a significance level of 0.000. Relationships work environment (X2) with employee performance (Y) of 0.733 with a significance level of 0.000.

Based on the hypothesis that we can know that compensation had a very strong relationship and significantly associated with employee performance. The work environment has a very strong relationship and also significant with employee performance ..

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance.

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian.....	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kerangka Teori.....	11
2.2.1 Kompensasi	11

2.2.2 Lingkungan Kerja	19
2.2.3 Kinerja	23
2.3 Kerangka Konsep Penelitian	26
2.4 Hipotesis	27
BAB III ; METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Jenis,Sumber dan Teknik Pengambilan Data	29
3.3.1 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Variabel dan Definisi Operasional	31
3.5 Desain Instrumen Penelitian	34
3.6 Teknik Analisa Data	35
3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian	35
3.6.2 Analisis Korelasi Spearman	37
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Diskripsi Operasional	39
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	39
4.1.2 Visi Dan Misi	40
4.1.3 Struktur Organisasi	40
4.2 Diskripsi Hasil Penelitian	43
4.2.1 Diskripsi Responden	43
4.3 Analisa Data Dan Pengujian Hipotesis	47
4.3.1 Uji Validitas	47

4.3.2 Uji Reliabilitas	51
4.3.3 Analisa Korelasi Rank Spearman	52
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	56

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 : Desain Instrumen Penelitian	34
Tabel 3.2 : Koefisien Korelasi	38
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2 : Usia Responden	45
Tabel 4.3 : Pendidikan Terakhir Responden	46
Tabel 4.4 : Masa Kerja Responden	47
Tabel 4.5 : Uji Validitas Kompensasi	48
Tabel 4.6 : Uji Validitas Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.7 : Uji Validitas Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.8 : Uji Validitas Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja	51
Tabel 4.9 : Nilai Koefisien Alpha Cronbach Penelitian	52
Tabel 4.10: Koefisien Interpretasi Korelasi	53
Tabel 4.11: Uji Hipotesis Korelasi X1 Dengan Y	54
Tabel 4.12: Uji Hipotesis Korelasi X2 Dengan Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian	26
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	40



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Daftar Riwayat Hidup	65
LAMPIRAN 2 : Berita Acara Bimbingan	
LAMPIRAN 3 : Surat Persetujuan dari Perusahaan	
LAMPIRAN 4 : Kuesioner	66
LAMPIRAN 5 : Lampiran Validitas dan Reliabilitas	69
LAMPIRAN 6 : Lampiran Output SPSS Rank Spearmen	73
LAMPIRAN 7 : Lampiran Tabulasi Data Kuisisioner	74



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada halaman sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman sebesar $0,779 > r \text{ tabel } (0,294)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis terdapat hubungan antara kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dapat diterima.
2. Terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman sebesar $0,733 > r \text{ tabel } (0,294)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis memberi beberapa saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan faktor kompensasi baik itu dalam ketepatan pembayaran gaji, pencairan bonus, dan pemberian insentif secara kontinyu yang mana memiliki kontribusi yang sangat kuat seperti yang terlihat dalam penelitian di atas untuk meningkatkan semangat kerja karyawan

dalam pencapaian target perusahaan, dengan memberikan hak – hak para karyawan dengan baik dan benar, secara tidak langsung telah memberi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Diharuskan perusahaan mempertahankan lebih – lebih dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih nyaman lagi di sekitar para kerja karena lingkungan kerja memiliki kontribusi yang sangat tinggi juga, para karyawan lebih cenderung menginginkan lingkungan kerja yang bersih, tenang dan nyaman, baik itu lingkungan kerja meliputi aspek fisik maupun non fisik yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan dengan menimbulkan rasa kerjasama antara satu sama lain dan menumbuhkan rasa kekeluargaan antara pihak perusahaan dan para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, (2003) “ Aplikasi Statistik Praktis Dengan Menggunakan SPSS 10 For Windos “, Graha Ilmu, edisi kedua, cetakan pertama, Yogyakarta.
- Artana, I Wayan arta, Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort dan Spa. Jurnal perhotelan dan Pariwisata, Agustus 20012, No. 1 hal 66
- Bangun, Wilson. (2012) “ Manajemen Sumber Daya Manusia “. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- D.A. de Vaus, Survey in Social Research, 5th Edition (New South Wales: Allen and Unwin, 2002) p. 259.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini (2003). “Kajian Terhadap Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja”. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Gay, L. R. (1995: p. 181) Educational Evaluation and Measurement: Competiencies for Analysis and Aplication, Second Edition, Colombus Charles E. Merril Pub Co.
- Handoko, Hani, (1995) “ Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia “, Badan penerbit Fakultas Ekonomi, edisi kedua, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Cetakan Ke-empatbelas.BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/uji-korelasi-spearman-dengan-spss-dan.html>
- <https://haldir24.wordpress.com/category/statistika/>
- Kuncoro, M. (2013). Metode riset untuk bisnis dan ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Lestari, Ningsih, dan Firdaus M.S. Triyonowati (2012). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Karyawan, Lingkungan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Abadi di Sidoarjo.
- Lestariningsih, Marsudi dan Firdaus M. Sitohang (2012). “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Karyawan, Lingkungan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud Sinar Abadi di Sidoarjo”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Lewa, Eka Idham I.K. dan Subowo (2005). Pengeruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon.
- Luthans, Fred, 1995, “ Organizational Behavior “, Seventh Edition, Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik. Cetakan kedua, Ghila Indonesia, Jakarta.
- Manulang M., 2002. Manajemen Personalia, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia.
- Mathins, Robert L., dan John H. Jackson, (2002) “ Manajemen Sumber Daya Manusia “, buku 2 edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy, R. W., R. M. Dan S.R. Premeaux. 1999. Human Resource Management. 7th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Muljani, Ninuk (2002). “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

- Nitisemito, Alex, S. (1998) “ Manajemen Personalia ”, cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia, Jakarta Indonesia.
- Prihantoro, Agung (2012). “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen”. Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali’ul Falah.
- Rivai V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktik. Jakarta (ID) : PT Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, PT. PreshaIndo, Jakarta.
- Samsudin, Sadili (2005), “ Manajemen Sumber Daya Manusia “. Cv. Pustaka Setia, Bandung.
- Schuler, R.S, dan S.E Jackson. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi abad ke-21. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.P. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineke Cipta.
- Sigit, Suhardi, (2003) “ Esensi Perilaku Organisasional “, Bagian penerbit fakultas ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Suciaty, Tiara, dan Rahmawati, Siti (2014). “Hubungan Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan Kontrak PT. Unilever Body Care Indonesia Tbk”.
- Sutrisno, E. (2009) “ Manajemen Sumberdaya Manusia “. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, Diah I. Dan Eddy M.S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.
- Timpe, A. Dale 2001, Kepemimpinan (seri Manajamen Sumber Daya Manusia), Cetakan keempat, Penerbit PT. Elek media Komputindo, Jakarta.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.